

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG PERAN KEPALA SEKOLAH
DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP PELAKSANAAN
MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI SE-KOTA
MAGELANG**

Sri Haryati
FKIP Universitas Tidar Magelang

Abstract

Principals and school committees have very important roles in the implementation of school based management which will influence the quality of the schools. Based on the previous researcher's observation, supported by several input from education stakeholders, the average performance of principals and school committees are still far from the expected. This study, which is ex post facto descriptive correlational in nature, aims at uncovering the influence of the principals and school committees roles on the implementation of school based management. The result of the study shows that the roles of principals can be categorized into good (69.90%), and school committees to be fairly good (51.16%). Both roles of principals and school committees significantly influence the implementation of SBM at the amount of 68.70%. It is strongly suggested that another type of research, especially qualitative, may be conducted in finding out more comprehensively the data and implications.

Keywords :

roles of principal, roles of school committee, school based management.

Keywords: principal roles, school committee roles, and school based management implementation

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, memang telah menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Dari berbagai pengamatan dan analisis, Direktur Dirdikmenum Dirjen Dikdasmen Depdiknas RI (2001:3-4) mengemukakan sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata, yaitu:

Pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* atau masukan yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila *input* pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, dan perbaikan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, maka mutu pendidikan (*output*) secara otomatis akan terjadi. Tetapi dalam kenyataan mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi. Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal proses pendidikan sangat menentukan *output* pendidikan.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah

setempat. Dengan demikian, sekolah kehilangan keniandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Ketiga, peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa, dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim, Partisipasi masyarakat selama ini pada umumnya lebih banyak bersifat dukungan *input* (dana), bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi, dan akuntabilitas). Berkaitan dengan akuntabilitas, sekolah tidak mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu unsur utama yang berkepentingan dengan pendidikan.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan orientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen berbasis pusat menuju manajemen berbasis sekolah.

Manajemen berbasis sekolah yang merupakan suatu upaya peningkatan mutu pendidikan adalah konsep pengelolaan pendidikan yang berawal dari kemampuan, inisiatif dan kreativitas sekolah. Otonomi pendidikan pada tingkat sekolah merupakan peluang yang luas untuk mengembangkan mutu sekolah berdasarkan potensi yang dimiliki sekolah. Peningkatan mutu sekolah merupakan tanggung jawab bersama semua pihak yang berkepentingan dengan sekolah. Dinas pendidikan daerah merupakan bagian penting dalam memberikan peluang kemandirian sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam fungsi managerial sekolah, guru dan tenaga tata usaha memiliki peran dalam penciptaan situasi pembelajaran yang kondusif, komite sekolah memiliki peran langsung dalam peningkatan mutu sekolah.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas dapat dikemukakan permasalahan penelitian ini apakah persepsi guru tentang peran kepala sekolah, dan peran komite sekolah berpengaruh terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang. Permasalahan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran empirik persepsi guru tentang peran kepala sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang ?

2. Bagaimana gambaran empirik persepsi guru tentang peran komite sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang ?
3. Bagaimana gambaran empirik persepsi guru tentang pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang ?
4. Seberapa besar pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang?
5. Seberapa besar pengaruh persepsi guru tentang peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang ?
6. Seberapa besar pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang ?

Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Memperoleh gambaran empirik persepsi guru tentang :
 1. Deskripsi peran kepala sekolah SMP Negeri Se Kota Magelang.
 2. Deskripsi peran komite sekolah SMP Negeri Se Kota Magelang.
 3. Deskripsi pelaksanaan manajemen berbasis sekolah SMP Negeri Se Kota Magelang.
- b. Menganalisis gambaran empirik tentang :
 1. Pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang.
 2. Pengaruh persepsi guru tentang peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang.
 3. Pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri Se Kota Magelang.

Manfaat Penelitian

Pada dasarnya kepala sekolah dan komite sekolah merupakan suatu bagian atau unsur-unsur pada tingkat satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil

pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini diharapkan mendukung usaha peningkatan kualitas pendidikan, khususnya di SMP Negeri Se- Kota Magelang, melalui penelitian peran kepala sekolah dan peran komite sekolah dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Manfaat yang lain adalah :

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori manajemen, khususnya pengaruh persepsi guru tentang peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah; sekaligus sebagai bahan acuan bagi para peneliti berikutnya, terutama yang berminat meneliti hal-hal yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dan peran komite sekolah dan MBS.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat
 - a. Membantu sekolah dan komite sekolah dalam perencanaan manajemen berbasis sekolah, dan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya peran kepala sekolah dan peran komite sekolah dalam mendukung keberhasilan penerapan MBS di sekolah.
 - b. Bagi Pemerintah Kota Magelang hasil penelitian ini diharapkan merupakan informasi yang dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan MBS di sekolah-sekolah, khususnya di SMP Negeri Se Kota Magelang.
 - c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Magelang, khususnya para pengawas SMP, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber informasi dalam melakukan pembinaan khususnya dalam pelaksanaan MBS.

LANDASAN TEORI

Peran Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan perannya sebagai "*pendidik* " kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya". Dalam hal ini kepala sekolah perlu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM) dan pembelajaran kontekstual Upaya-upaya yang dapat dilakukan Kepala sekolah sebagai pendidik, diantaranya adalah :

- (1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran;
- (2) Memberi kesempatan guru melanjutkan studi;
- (3) Memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasi;
- (4) Mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Keputusan Mendikbud nomor 0296/U/1996 (dalam Mulyasa 2003:101) "merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memberi contoh mengajar". Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling, penilaian hasil belajar siswa dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*). Kemampuan membimbing tenaga kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara kontinue (*continuous quality improvement*). Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstra kurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olah raga, dan perlombaan mata pelajaran. Kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan MBS. Dalam MBS, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan prestasi akademis, tetapi juga harus mampu meningkatkan berbagai prestasi peserta didik dalam kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat. Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur; revitalisasi MGMP, MGP, dan KKG; diskusi; seminar; lokakarya, dan penyediaan sumber belajar/bahan bacaan. Dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya. Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan; pertemuan profesi seperti MKKS, mengikuti diskusi, seminar, dan lokakarya dalam profesinya, menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet. Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran, program tahunan, program semester, dan program pembelajaran atau satuan pelajaran, serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling.

Dalam melaksanakan perannya sebagai *manager*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua. Sesuai dengan penilaian kinerjanya, "kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya yang diwujudkan dalam kemampuannya menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal" (Mulyasa 2003:106). Kemampuan menyusun program sekolah diwujudkan dalam :

- (1) pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun;
- (2) pengembangan program jangka menengah baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun;
- (3) pengembangan program jangka pendek baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu

- (1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran;
- (2) Memberi kesempatan guru melanjutkan studi;
- (3) Memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasi;
- (4) Mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Keputusan Mendikbud nomor 0296/U/1996 (dalam Mulyasa 2003:101) "merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memberi contoh mengajar". Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling, penilaian hasil belajar siswa dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*). Kemampuan membimbing tenaga kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara kontinue (*continuous quality improvement*). Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstra kurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olah raga, dan perlombaan mata pelajaran. Kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan MBS. Dalam MBS, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan prestasi akademis, tetapi juga harus mampu meningkatkan berbagai prestasi peserta didik dalam kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat. Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur; revitalisasi MGMP, MGP, dan KKG; diskusi; seminar; lokakarya, dan penyediaan sumber belajar/bahan bacaan. Dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya. Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan; pertemuan profesi seperti MKKS, mengikuti diskusi, seminar, dan lokakarya dalam profesinya, menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet. Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran, program tahunan, program semester, dan program pembelajaran atau satuan pelajaran, serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling.

Dalam melaksanakan perannya sebagai *manager*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua. Sesuai dengan penilaian kinerjanya, "kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya yang diwujudkan dalam kemampuannya menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal" (Mulyasa 2003:106). Kemampuan menyusun program sekolah diwujudkan dalam :

- (1) pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun;
- (2) pengembangan program jangka menengah baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun;
- (3) pengembangan program jangka pendek baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu

tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah. Kemampuan menyusun organisasi personalia sekolah diwujudkan dalam pengembangan susunan personalia sekolah, pengembangan susunan personalia pendukung seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, dan pusat sumber belajar, penyusunan kepanitiaan seperti panitia penerimaan siswa baru, ujian dan peringatan hari-hari besar keagamaan. Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, mampu mengambil keputusan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat :

- (1) jujur,
- (2) percaya diri,
- (3) tanggung jawab,
- (4) berani mengambil resiko dan keputusan,
- (5) berjiwa besar,
- (6) emosi yang stabil,
- (7) teladan.

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan :

- (1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru),
- (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik,
- (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan,
- (4) menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk

- (1) mengembangkan visi sekolah,
- (2) mengembangkan misi sekolah, dan
- (3) melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam :

- (1) mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah,
- (2) mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan
- (3) mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk :

- (1) berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah,
- (2) menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan,
- (3) berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik,
- (4) berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

Peran Komite Sekolah

Indikator kinerja komite sekolah masing-masing peran komite sekolah tersebut menurut Depdiknas (2004:32-37) adalah :

1. Peran pemberi pertimbangan (*advisory agency*) indikatornya meliputi : (a) identifikasi sumber daya pendidikan dalam masyarakat, (b) memberikan masukan untuk penyusunan RAPBS, (c) menyelenggarakan rapat RAPBS (sekolah, orang tua, siswa dan masyarakat), (d) memberikan pertimbangan perubahan RAPBS, (e) ikut mengesahkan RAPBS bersama kepala sekolah, (f) memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan di sekolah, (g) memberikan masukan terhadap proses pembelajaran kepada para guru, (h) identifikasi potensi sumberdaya pendidikan dalam masyarakat, (i) memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang dapat diperbarukan di sekolah, (j) memberikan pertimbangan tentang sarana dan prasarana yang dapat diperbantukan di sekolah, (k) memberikan pertimbangan tentang anggaran yang dapat dimanfaatkan di sekolah.
2. Peran pemberi dukungan (*supporting agency*) indikatornya meliputi : (a) memantau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah, (b) memobilisasi guru sukarelawan untuk menanggulangi kekurangan guru di sekolah, (c) memobilisasi tenaga kependidikan non guru untuk mengisi kekurangan di sekolah, (d) memantau kondisi sarana dan prasarana yang ada di sekolah, (e) memobilisasi bantuan sarana dan prasarana sekolah, (f) mengkoordinasikan dukungan sarana dan prasarana sekolah, (g) mengevaluasi pelaksanaan dukungan sarana dan prasarana sekolah, (h) memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah, (i) memobilisasi anggaran pendidikan di sekolah, (j) mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan di

sekolah, (k) mengevaluasi pelaksanaan dukungan anggaran di sekolah.

3. Peran pengontrol (*controlling agency*!), indikatornya meliputi : (a) mengontrol proses pengambilan keputusan di sekolah, (b) mengontrol kualitas kebijakan di sekolah, (c) mengontrol proses perencanaan pendidikan di sekolah, (d) pengawasan terhadap kualitas perencanaan sekolah, (e) pengawasan terhadap kualitas program sekolah, (f) memantau organisasi sekolah, (g) memantau penjadwalan program sekolah, (h) memantau alokasi anggaran untuk pelaksanaan program sekolah, (i) memantau partisipasi *stakeholder* pendidikan dalam pelaksanaan program sekolah, (j) memantau hasil ujian akhir, (k) memantau angka partisipasi sekolah, (l) memantau angka mengulang sekolah, (m) memantau angka bertahan di sekolah.
4. Peran penghubung (*mediating agency*), indikatornya meliputi : (a) menjadi penghubung antara komite sekolah dengan masyarakat, Komite Sekolah dengan sekolah, dan Komite sekolah dengan Dewan Pendidikan, (b) mengidentifikasi aspirasi masyarakat untuk perencanaan pendidikan, (c) membuat usulan kebijakan dan program pendidikan kepada sekolah, (d) mensosialisasi kebijakan dan program sekolah kepada masyarakat, (e) memfasilitasi berbagai masalah kebijakan program terhadap sekolah, (f) menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah, (g) mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap sekolah, (h) mengidentifikasi kondisi sumber daya di sekolah, (i) mengidentifikasi sumber-sumber daya masyarakat, (j) memobilisasi bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah, (k) mengkoordinasikan bantuan masyarakat.

Pelaksanaan MBS

Dalam menguraikan karakteristik pelaksanaan MBS, pendekatan sistem yaitu *input-proses-output* digunakan untuk memandunya. Hal ini didasari oleh pengertian bahwa sekolah merupakan sebuah sistem sehingga penguraian karakteristik TvlBS (yang juga karakteristik sekolah efektif) berdasarkan pada *input*, proses, dan *output*. Komponen *input* pada dasarnya mempertanyakan apakah *input-input* pendidikan siap untuk digunakan. Siap berarti mencakup keberadaan, kuantitas maupun kualitasnya. Komponen *input* dalam MBS mencakup indikator antara lain : (a) sumber daya manusia, (b) kurikulum dan rancangan aplikasinya, (c) sarana dan peralatan pendukung, (d) dana/anggaran, dan (e) berbagai

prosedur dan aturan yang diperlukan. Komponen proses pada dasarnya mempertanyakan apakah proses pengolahan telah sesuai dengan prinsip dalam MBS. Komponen proses dalam MBS mencakup antara

lain indikator : (a) proses pengambilan keputusan, (b) proses pengolahan lembaga atau program sekolah, (c) proses pengelolaan keuangan, (d) proses pembelajaran, (e) proses evaluasi. Idealnya proses-proses tersebut berjalan sesuai dengan prinsip dan konsep yang dijadikan landasan dalam pelaksanaan MBS yang mencakup lima aspek yaitu : (a) keterbukaan baik manajemen maupun keuangan, (b) kerjasama antar warga sekolah maupun antara sekolah dengan masyarakat lingkungan., (c) kemandirian dalam menyusun program dan penggalan anggaran sekolah, (d) akuntabilitas program sekolah maupun pengelolaan keuangan, (e) sustainabilitas program-program yang diajukan. Komponen *output* sekolah menurut Depdiknas (2001:12) adalah "prestasi sekolah

yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah". Pada umumnya, *output* dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu *output* berupa prestasi akademik (*academic achievement*) dan *output* berupa prestasi non akademik (*non-academic achievement*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional. Rancangan penelitian korelasional ini mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh sasaran penelitian sehingga dikategorikan sebagai penelitian "*ex- post facto*". Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri se-Kota Magelang yang terdiri dari 13 SMP negeri, berjumlah 491 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan prosentase jumlah individu dari setiap kelompok dalam populasi (Suwarno, 1987). Pengambilan sampel dengan menggunakan label Krejcie, dan berdasarkan tabel tersebut, apabila jumlah populasi sebesar 491 orang guru didapat jumlah sampel sebanyak 217 orang. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan angket,

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskripsi masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan bilangan statistika mean, dan prosentase. Untuk mengetahui derajat persepsi responden terhadap

peran kepala sekolah, peran komite sekolah, dan pelaksanaan MBS dibuat kriteria atas empat klasifikasi atau kategori yaitu baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Regresi satu ubahan (prediktor) dapat digunakan untuk mencari korelasi antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, menguji signifikansi korelasi, mencari persamaan garis regresi" (Hadi 1994:2).

Uji Persyaratan

Uji Normalitas

Pengujian nonnormalitas sebaran data masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat dan kemudian dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS versi 11.5 pada MS Windows 2000. Dasar pengambilan keputusan adalah harga χ^2 kuadrat yang diperoleh. Jika χ^2 kuadrat hitung lebih kecil dari χ^2 kuadrat tabel, berarti data ketiga variabel dimaksud berdistribusi normal (Nurgiyantoro, 2002:239). Rekapitulasi hasil pengujian nonnormalitas data masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	χ^2 Hit	χ^2 tabel	Db	Kesimpulan
X ₁	48,58	49,60	29	Normal
X ₂	49,61	50,90	34	Normal
Y	45,84	47,00	27	Normal

Dari hasil uji nonnormalitas data variabel peran kepala sekolah (X₁), variabel peran komite sekolah (X₂), dan variabel pelaksanaan MBS (Y), harga χ^2 yang diperoleh atau χ^2 hitung < χ^2 tabel pada taraf signifikansi 1% atau taraf kepercayaan 99%, berarti data ketiga variabel dimaksud berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varians masing-masing variabel bebas (X₁, X₂) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji homogenitas Bartlett-Box F dengan toleransi 5%. Kriteria yang digunakan untuk menentukan homogenitas variabel adalah dengan melihat nilai F. Apabila semua variabel penelitian (X₁, X₂ terhadap Y) memiliki F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel, hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki variasi yang homogen terhadap variabel Y. Dengan demikian, persyaratan homogenitas variabel penelitian

terpenuhi untuk uji statistik inferensial (Sugiyono1994:161; Nurgiyantoro 2002:203). Untuk mengetahui homogenitas varians Y atas X_1 , Y atas X_2 , dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 11 for Windows 2000. Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil uji homogenitas yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel Rekapirulasi Hasil Uji Homogenitas antar Variabel Penelitian

Variabel	Df	Fh	Ft	Kesimpulan
X_1	2:214	2,200	3,04	Homogen Homogen
X_2	2:214	1.088	3,04	

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa semua variabel penelitian (X_1, X_2 terhadap Y) memiliki $F_{hitung} < F_{tabel}$, hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki variasi yang homogen terhadap variabel Y. Dengan demikian persyaratan homogenitas variabel penelitian terpenuhi untuk uji statistik inferensial.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas variabel X_1 dengan Y, dan X_2 dengan Y. Linieritas diuji dengan uji F dengan tingkat signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%, dan menggunakan bantuan komputer SPSS versi 11.5 pada MS Windows 2000. Jika semua variabel penelitian (X_1, X_2) memiliki F hitung lebih kecil dari F tabel berarti memiliki hubungan yang linier terhadap Y (Sujana 1989:162; Nurgiyantoro 2002:276). Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 11.5 pada MS Windows 2000, dapat diperoleh hasil uji linieritas sebagaimana tertera pada tabel berikut ini.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas antar Variabel Penelitian

Variabel	Df	Fh	Ft	Kesimpulan
$X_1 - Y$	1:216	2,912	3,89	Linier
$X_2 - Y$	1:216	0,851	3,89	Linier

Hasil analisis uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian (X_1 dan X_2) memiliki $F_h < F_t$. Hal ini berarti semua variabel dimaksud memiliki hubungan yang linier terhadap Y.

Uji Kolinieritas

Pengujian kolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Model regresi dalam

penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multi-kolinieritas atau adanya korelasi diantara variabel bebas (Santoso 2001: 358). Kriteria yang digunakan untuk uji Kolinieritas adalah apabila nilai *eigen* (*eigen-value*) mendekati 0, maka terjadi korelasi sesama variabel bebas (*multicollinearity*). Indikasi lain adalah jika *condition index* melebihi angka 15 dan benar-benar serius problem tersebut jika kondisi indeks sampai melebihi 30 (Santoso, 2001:369), berarti terjadi korelasi diantara variabel bebas sehingga variabel bebas tersebut tidak memenuhi syarat untuk analisis regresi. Untuk mengetahui perolehan nilai *eigen* (*eigenvalue*) dan angka kondisi indeks (*condition indeks*) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Kolinieritas antar Variabel Bebas

Vaiiabel	Eigenvalue	Condition index	Kesimpulan
Xi	0,01558	13,825	Kolinier
X2	0,006277	21,781	Kolinier

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat korelasi, hal ini dibuktikan perolehan nilai *eigen* (*eigenvalue*) sebesar 0,01558 untuk Xi dan 0,006277 untuk X2 yang berarti nilai *eigenvalue* tidak mendekati 0. Sedangkan perolehan angka pada kondisi indeks (*condition indeks*) sebesar 13,825 untuk Xi lebih kecil dari angka kondisi indeks *multikolinier* sebesar 15, dan untuk X2 sebesar 21,781 lebih besar dari 15 tetapi masih lebih kecil dari 30 sebagai batas maksimal kondisi indeks *multikolinier*. Dari data tersebut di atas, diperoleh angka kondisi indeks yang kurang dari 15 (Xi), dan kurang dari 30 (X2) sebagai batas maksimal kondisi indeks *multikolinier*, yang artinya variabel bebas tersebut memenuhi syarat untuk analisis regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah tergolong baik (65,90%) yang terdiri dari peran sebagai pendidik tergolong baik (58,99%), peran sebagai manajer tergolong baik (76,03%), peran sebagai pemimpin tergolong baik (66,83%). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan MBS adalah sebesar 67,60%. Bukti empiris di atas semakin mengukuhkan berlakunya teori keberhasilan sekolah ditentukan oleh efektifitas peran kepala sekolah, dimana kontribusi variabel peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan MBS yang mencapai 67,60%, merupakan fakta yang cukup berarti. Dalam perspektif manajernen berbasis sekolah berarti mengindikasikan bahwa jika kepala sekolah sebagai pendidik, manajer dan pemimpin dilaksanakan dengan baik maka mutu proses dan

mutu lulusan juga semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya peran kepala sekolah tidak berjalan dengan baik maka mutu proses akan menurun dan mutu lulusan semakin menurun berarti pelaksanaan MBS kurang berhasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah masih perlu ditingkatkan (65,90%), sebab kepala sekolah sebagai manajer satuan pendidikan memiliki peran yang sangat besar (76,03%) atas keberhasilan pelaksanaan MBS dibandingkan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin (66,83%) dan peran kepala sekolah sebagai pendidik (58,99%). Peran komite sekolah tergolong cukup baik (51,16%), yang terdiri dari peran sebagai badan pertimbangan cukup baik (51,61%), peran sebagai badan pendukung cukup baik (52,99%), peran sebagai badan pengontrol cukup baik (53,92%), dan sebagai badan penghubung cukup baik (43,79%). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh peran komite sekolah terhadap pelaksanaan MBS adalah sebesar 11,90%. Temuan penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian Kardoyo (2005:297) di SMA Negeri Kota Semarang yaitu bahwa pengaruh langsung peran Komite Sekolah terhadap mutu proses belajar mengajar sebesar 11,40%, dan pengaruh langsung peran Komite Sekolah terhadap mutu lulusan sebesar 9,70%. Bukti empiris di atas semakin menguatkan berlakunya teori bahwa keberhasilan sekolah ditentukan oleh partisipasi masyarakat yang terwadahi dalam organisasi komite sekolah. Dalam implementasi MBS setiap sekolah harus membentuk komite sekolah sebagai institusi yang akan turut terlibat dalam melaksanakan MBS. Dengan demikian pembentukan komite sekolah merupakan prasyarat implementasi MBS. Kontribusi variabel peran komite sekolah terhadap pelaksanaan MBS mencapai 11,90% merupakan sumbangan yang cukup berarti. Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah berarti mengindikasikan bahwa jika peran komite sekolah sebagai badan pertimbangan, badan pendukung, badan pengontrol, badan penghubung dilaksanakan dengan baik maka pelaksanaan MBS juga akan semakin baik. Demikian juga sebaliknya peran komite sekolah tidak berjalan baik maka pelaksanaan MBS juga tidak bisa berjalan dengan lancar. Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) tergolong baik (61,29%) yang terdiri dari komponen input tergolong baik (72,35%), komponen proses pelaksanaan MBS tergolong baik (59,90%), dan komponen output pelaksanaan MBS cukup baik (54,38%). Sedangkan secara bersama-sama pengaruh peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) sebesar 68,70%.

SIMPULAN

Peran kepala sekolah SMP Negeri di Kota Magelang tergolong baik. Peran komite sekolah SMP Negeri di Kota Magelang tergolong cukup baik. Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) SMP Negeri di Kota Magelang tergolong baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) di SMP Negeri se Kota Magelang. Pengaruh peran kepala sekolah terhadap pelaksanaan MBS SMP Negeri Kota Magelang sebesar 67,60%, sedangkan 32,40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) di SMP Negeri Se Kota Magelang. Pengaruh peran komite sekolah terhadap pelaksanaan MBS SMP Negeri Kota Magelang sebesar 11,90%, sedangkan 88,10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara peran kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) SMP Negeri di Kota Magelang sebesar 68,70%, sedangkan sisanya 31,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2003. *Perbedaan Persepsi Anggota Komite Sekolah dan Personalia Sekolah Mengenai Kemampuan Komite Sekolah dalam Melaksanakan Perannya pada SLTP di Kabupaten Wonosobo*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bukii Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta: Ditjen Dikdasmen
- . 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Buku Panduan Monitoring dan Evaluasi. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Direktorat SLTP.

- _____. 2004. *Acuan Operasional dan Indikator Kinerja Komite Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Hartoyo. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah: Pendekatan Desentralisasi Pendidikan dalam Upaya Pembangunan Masyarakat dan Sekolah*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdiknas.
- Info Dikdasmen. 2004. *Peran dan Fungsi Dewan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Volume IV No.2 April-Juni 2004 Him. 16.
- Kompas. 2003. *Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Kurang Sosialisasi*.
<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0306/19/jatim/378866.htm>. (21 Oktober 2005).
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rodakarya
- Nurgiyantoro, Burhan. 2002. *Statistik Terapan iintiik Penelitian Ilmu-Ilmii Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Suara Merdeka. 2005. *Pro-Konira Komite Sekolah*. 15 Agustus 2005. Hlm.22.2005. *UAN, Standar Mutu Pendidikan Kita ?*. 27 Agustus 2005.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- USAID From The American People. 2003. *Pelatihan Pelatih Maniaajemen Berbasis Sekolah*. <http://www.mbeproject.net/training.html>. (2 J Oktober 2005).
- _____. 2003. *PAKEM&MBS*. <http://pakem.org/mbsl.html>. (22 Oktobe 2005).